

Tartu Ülikool
Psühholoogia Instituut

Birgit Koppel

TÖÖGA RAHULOLU SEOS NEGATIIVSETE
ENESEKOHASTE TUUMIKHINNANGUTEGA
Seminaritöö

Juhendaja: Aavo Luuk

Läbiv pealkiri: tööga rahulolu ja negatiivsed enesekohased tuumikhinnangud

Tartu 2016

Kokkuvõte

Inimesed veedavad märkimisväärselt suure osa ajast töökeskkonnas. Seega on indiviidi ja töörahulolu vaheliste seoste mõistmine oluline. Selleks kasutati üldise tööga rahulolu ja töö sobivuse küsimustikke, mida käsitleti koos töörahulolu mõõtevahendina ning mille tulemusi seostati negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute küsimustike ning nende alaskaalade tulemustega. Küsimustikukomplektile vastas kokku 124 inimest, neist 58 (46,8%) olid mehed ja 66 (53,2%) naised. Vastajad olid vanuses 16 - 55 eluaastat, keskmise vanusega 29 aastat. Kõige tugevamad korrelatsioonid esinesid üldise tööga rahulolu skaala puhul: Judge et al. Tuumikenese-hinnangute küsimustikuga CoreS ($r=0.346$, $p=0.00$) ja Enesemõjukuse skaalaga Effic ($r=0.378$, $p=0.00$). TS küsimustikuga korreleerusid kõige tugevamini Tähelepanu sisetakistuse alaskaala ATT_1 ($r=-0.364$, $p=0.00$) ja CoreS küsimustik ($r=0.378$, $p=0.00$). Keskmiste skooride võrdlemisel leiti, et keskmisest kõrgema negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangu testi tulemusega vastajad hindasid tööga rahulolu madalamaks kui keskmisest madalama negatiivse enesekohaste tuumikhinnangute skooriga vastajad. Kokkuvõttes leiti, et negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute ja tööga rahulolu üldskoorid korreleeruvad omavahel negatiivselt ja seosed negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute ja tööga rahulolu vahel eksisteerivad. Kasutatud küsimustikekomplekti täiendamisel oleks seda võimalik kasutada erinevatel eesmärkidel organisatsioonipsühholoogias.

Märksõnad: tööga rahulolu, negatiivsed enesekohased tuumikhinnangud, töö sobivus, organisatsioonipsühholoogia, töökeskkond

Abstract

Relationships between job satisfaction and core negative self-evaluations

People spend considerable part of their time at work environment, so it is important to understand relationships between individual and job satisfaction. The focus of the present research was on relations between job satisfaction, which was composed of two measures – overall job satisfaction and job suitability – and core negative self-evaluations scales. There were 124 participants in the study, 58 (46,8%) of them males and 66 (53,2%) females.

Respondents' age was between 16-55 years (mean 29 years).

The strongest correlations of overall job satisfaction were found with Judge et al. Core self-evaluations questionnaire CoreS ($r=0.346$, $p=0.00$) and with Self-Efficacy scale Effic ($r=0.378$, $p=0.00$). Strongest correlations between job suitability were with Internal attention hindrances scale ATT_1 ($r=-0.364$, $p=0.00$) and with CoreS ($r=0.378$, $p=0.00$). Through comparisons between mean scores it was found that participants with core negative self-evaluations score above the mean had lower job satisfaction evaluations than participants with score below the mean of core negative self-evaluation score. In conclusion, core self-evaluations and job satisfaction scores correlate negatively and there are statistically significant relationships between job satisfaction and core negative self-evaluations.

Keywords: job satisfaction, negative core self-evaluations, job suitability, organisational psychology, work environment

Sissejuhatus

Aastatega on isiklikult huvipakkuvaks teemaks kujunenud organisatsioonipsühholoogia, töökeskkond ja sellest tulenevad pinged ning töörahulolu üldiselt. Põhjus seisneb asjaolus, et inimesed veedavad märkimisväärselt suure osa ajast ja elust just töökeskkonnas. Seega pean oluliseks uurida ja mõista antud teemat, et inimesteni jõuaks teadmine, mis aitaks teadvustada indiviidi võimalikku panust ja rolli töökeskkonnas. Kindlasti ei väida ma, et antud tööga kogu soovitud suhete kogum avastatakse, vaid pean seda tööd pigem üheks sammuks pikas protsessis. Teema olulisust ja õigsust kinnitab näiteks kontsern Google, kes on enda tulemusi ja tootlikkust suurendanud tänu isiksust analüüsivate testide tulemuste arvestamisele; lisaks on hiljutine töötajate rahulolu ja tagasiside olnud positiivsem võrreldes varasemaga (Sullivan, 2013).

Läbi aegade on mitmeid tõlgendusi rahulolu mõistmiseks töökeskkonnas. Rohkelt leiab uurimustes kasutatust Locke'i (1976) versioon, kes defineerib tööga rahulolu kui nauditavat või emotsionaalset seisundit, mis tuleneb ametist või töökogemusest. Seda seisukohta arvestan antud uurimuses ka mina tööga rahulolu definitsioonina. Teised on kajastanud antud mõistet üldise rahuloluna, olenemata, kas antud töö inimesele meeldib või mitte (Spector, 1997). Antud uurimuses on oma tööga rahulolule lisaks võetud juurde töö sobivuse hinnang, et saada avaramat vaadet inimeste poolt oma tööle antavatele hinnangutele.

Indiviidi suhe tööga

Psühholoogilist heaolu mõistetakse kui üleüldist indiviidi psühholoogiliste funktsioonide efektiivsust, mis on seoses nii kodu, töö kui kogukonnaga (Wright & Cropanzano, 2000). Tööga rahulolu on kombinatsioon kõigist tööga seotud negatiivsetest ja positiivsetest tunnetest (Robbins, 2005). Kinnitust on leidnud seisukoht, et tööga rahulolu sisaldab multidimensionaalseid psühholoogilisi vastuseid (rahulolu kognitiivsed, afektiivsed ja käitumuslikud komponendid), milleni jõudsid Hulin ja Judge (2003). Tett, Jackson ja Rothstein (1991) on leidnud, et tööedukus on emotsionaalse stabiilsuse oluline faktor. Stern (1983) leidis, et kõrge ekstravertsus on oluline sotsiaalne komponent juhtimise, suhtekorralduse, müügitöö ja teiste vahetut suhtlemist nõudvate elukutsete korral, kuid võib mõjuda takistavalt rutiinse ametnikutöö puhul. Ferre et al. (2015) leidsid, et negatiivne keskkond ja enesepilt kokkuvõttes häirivad kõiki inimese tegevusi ja vähendavad tegevuste

võimalikku positiivset tulemust. Cawsey, Reed ja Reddon (1982) leidsid oma uurimuses, et rahuldust pakkuv kogemus tööl rahuldab omakorda inimese psühholoogilisi ja sotsiaalseid vajadusi üleüldiselt. Judge, Locke ja Durham (1997) on jõudnud järeldusele, et inimesed, kes peavad ennast ebakompetentseks, mitte piisavalt heaks või alavääristavad end muul viisil, tunnevad suuremat ärevust või vastuolulisi emotsioone näiteks vastutusala laiendamisele ja näevad enda töökeskkonda mitmeti erinevalt kui need, kes näevad end enesekindlana, võimekana ja tunnevad end hinnatult.

Locke'i (1976) afekti teoorias, mis on üks tuntumaid töörahulolu mudeleid, tuuakse välja, et rahulolu oleneb suurel määral indiviidi ootustest ja soovidest töö suhtes ning teine oluline aspekt on inimese emotsionaalne seisund ja elus järgitavad põhimõtted. Sama kinnitavad teised tööga rahulolu uuringud, kus emotsionaalse võimekuse ja seisundi olulisust tööga rahulolus on erinevate aspektide kaudu uuritud, kuid jõutud on usaldusväärsete ja tugevate seoste leidmiseni (Goldthorpe et al., 1968; Beyon & Blackburn, 1972; Russell, 1975; Kalleberg, 1977). Locke'i uuringu kohaselt on mudel konkreetne ja kergelt mõistetav – kui inimese tööolud ja kohustused vastavad ootustele, siis omatakse positiivset seisukohta ja ootuste puudulikul täitumisel valdab inimest negatiivne meelestatus. Oluline roll on afekti teoorias ka töötajale antud kohustuste ja autonoomia väärtustamine töötaja poolt. Kui näiteks töötaja autonoomsust ametikohas ei hinda, siis ei paku autonoomia talle ka positiivset emotsiooni. Kõnealune teooria väidab, et võimalik on ka vastupidine efekt, kui liiga suure koguse väärtustatud või positiivset emotsiooni pakkuva aspekti olemasolul tekib töötajas hinnatud aspekti suhtes rahulolematu tunne. Põhjuseks selle pidev olemasolu.

Afekti teooriale lisaks on tööga rahulolu oluliseks osaks inimese emotsioonide regulatsiooni võimekus (näiteks ootustele mittevastavuse korral). Regulatsioonivõime on seotud enesekohaste tuumikhinnangutega - seega olen seisukohal, et enesekohaste tuumikhinnangute analüüsimine koos töörahulolu küsimustikuga annab rahulolu olemusest konkreetsema ja usaldusväärsema info.

Enesekohaste tuumikhinnangute olulisus ja mõju on järjepidevalt avaldunud mitmetes uuringutes ja läbi erinevate valdkondade (Judge *et al*, 2002). Mitmete küsimustike kasutamine enesekohaste hinnangute uurimiseks viis lõpuks eraldiseisva mõõtevahendi kujunemiseni, mida nimetatakse enesekohaste tuumikhinnangute skaalaks (*Core self-valuations scale*), mis koosneb omakorda mitmest alaskaalast (Judge *et al*, 2003). Alaskaalad mõõdavad näiteks kontrollivõimekuse, neurootilisuse, enesetõhususe ja enesehinnangu

erinevaid aspekte ning tänu erinevatele sisalduvatele tunnustele suureneb nende ennustusvõime (Bono & Judge, 2003).

Käesolevas töös on probleemi lahendamise viisiks eneseregulatsiooni võimekuse uurimine läbi negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute, võrreldes neid tulemusi töö sobivuse ja töörahuloluga üldiselt.

Negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute analüüsimeetodid ja küsimustikud on välja töötatud juhendaja Aavo Luugi poolt, mis on edasiarendus positiivsetest tuumikhinnangustest, mille kujundajateks olid Judge, Locke ja Durham (1997). Enesekohaste tuumikhinnangute testi puhul jõuaksime tööga rahulolu soosivate alaskaalade avastamiseni, kuid negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute puhul avalduksid tulemustes probleemsed alaskaalad, mida saab kasutada koheselt näiteks probleemide ja probleemsete faktorite kaardistamiseks.

Üldiselt on kujunenud tendents, et inimesed omistavad stressi töökeskkonnale, kuid on oluline mõista isiku enese rolli selles. Indiviidi rahulolu seisukohast oleks oluline teadvustada, et töökeskkonna positiivsus ja selle emotsionaalne mõju on osaliselt inimese kontrollivõimest sõltuv. Negatiivsetes situatsioonides on võimalik end positiivsemalt häälestada, et negatiivsel olukorral oleks indiviidi emotsionaalsele seisundile minimaalne mõju. Hough (1992) leidis, et sisemine kontrollkese (ehk inimese sisemine ja endast sõltuv suutlikkus ja usk kontrollimaks eneses ning enda ümber toimuvat) on positiivselt seotud töösooritusega ning Salgado (1997) jõudis Euroopa majandusruumis tehtud meta-uuringu käigus tulemuseni, et emotsionaalne stabiilsus ja meelekindlus ennustavad tööalast edukust sõltumata elukutsest ja tegevusvaldkonnast.

Tööga rahulolu mõõtmise testid

Enamus tööga rahulolu mõõtmisvahendid põhinevad kas enesekohastel raportitel või küsimustikel, millele saab vastata etteantud skaalade kohaselt. Küsimustikud varieeruvad sõltuvalt uuritavast probleemist ja täpsemast uurimisküsimusest. Läbi aastate on proovitud küsimustikke kohandada, kuid enamasti on läbi aegade uurimustes kasutatud nelja küsimustikku.

Üks nendest on BIAJS (*Brief Index of Affective Job Satisfaction*) ehk tõlkes kokkuvõtlik afektiivse tööga rahulolu indeks. See on neljaosaline, mõõdab nii kognitiivset kui afektiivset rahulolu, kuid kokkuvõttes on tegu siiski afektiivse tööga rahulolu mõõtevahendiga. Test on

nii kõrge valiidsuse kui reliaablusega, millest viimase Cronbach'i alfa kõigub vahemikus 0.81 ja 0.87 (Thompson, 2012).

Laialdaselt on kasutusel ka JDI (*Job Descriptive Index*) ehk tõlkes tööd kirjeldav indeks, mis on 72-küsimusest koosnev mõõtevahend põhiliselt kognitiivse rahulolu mõõtmiseks.

Mõõtevahend sisaldab endas rahulolu seoses palga, karjäärivõimaluste, kolleegide, edutamiste või preemiate, ülemuste ja töö endaga (Smith, Kendall & Hulin, 1969). Testist on koostatud ka lühendatud versioone ja testi on kohandatud vastavalt uuritavale probleemile.

Käesolevas uurimuses kasutatavad küsimustikud on samuti arendused JDI testist ja selle alaskaaladest.

Vähem levinud vahendeid on kajastanud Spector (1997), millest üks on näiteks MSQ (*Minnesota Job Satisfaction Questionnaire*) ehk Minnesota tööga rahuolu küsimustik.

Enamasti kasutatakse 20-küsimusega lühendatud versiooni, kuid algses versioonis oli 100 küsimust. Mõlema versiooni vastused asuvad Likert'i viiepallilisel skaalal (Gözükara & Çolakoğlu, 2015).

Viimane käsitletavatest tööga rahulolu mõõtmise võimalustest on JSS (*Job Satisfaction Scale*) ehk tööga rahulolu uurimus, mis koosneb 36-küsimusest, mis jaotuvad üheksa alaskaala vahel võrdselt ning testil on kuus vastusevarianti (Spector, 1997).

Töö eesmärk

Uurimusega seadsin eesmärgiks eelkõige mõista rohkem rahulolematuid töötajaid ja selle protsessi käigus omandatud teadmisi rakendada tulevikus organisatsioonipsühholoogia vallas. Eesmärgiks on leida, et kas ja mil määral seostub tööga rahulolu negatiivsete tuumikhinnangutega ning proovida selle läbi paremini mõista tööga rahulolu erinevate tasemete võimalikke põhjuseid. Judge et al. on (positiivsete) tuumikhinnangute näitel leidnud seose nende ja tööga rahulolu hinnangute vahel (Bowling et al., 2012; Chang et al., 2012; Judge et al., 1997). Negatiivsete tuumikhinnangute puhul tundub seose avaldumine eelnevast lähtuvalt tõenäolisena, kuna tegu on sisuliselt positiivsete tuumikhinnangute pöördanalooogiaga (Luuk, 2014). Antud uurimistöö asjakohasust kinnitab Judge, Locke & Durhami (1997) uuring, mille käigus leiti tulemused, kinnitamaks tugevaid seoseid tuumikhinnangute ja töörahulolu vahel.

Andmete kogumisel saadi sooliselt hästi tasakaalustatud valim – seega seati eesmärgiks ka sooliste erinevuste otsimine mõõdetavate tunnuste vahel.

Kokkuvõtvalt sõnastaksin uurimisküsimused järgmiselt:

1. Kas tööga rahulolu tasemete ja enesekohaste negatiivsete tuumikhinnangute skaalade näitude vahel on seoseid?
2. Kui seoseid ilmneb, siis milliste skaalade vahel ja mis suunalised need on?
3. Milliseid järeldusi saab teha indiviidi tööga rahulolu ja enesekohaste tuumikhinnangute näitude vahel leitud seostest?

Hüpotees

Eelneva alusel on sõnastatud järgmine hüpotees, mis on püstitatud tutvutud materjalide ja kujunenud seisukohtade alusel:

1. Tööga rahulolu ja negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute vahel avalduvad statistiliselt olulised seosed ning negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute ja tööga rahulolu tulemused korreleeruvad omavahel negatiivselt.

Meetodid

Valim

Küsimustik edastati vastajatele kas e-maili või sotsiaalmeedia kaudu.

Uurimuses osales kokku 124 inimest. Vastajad oli vahemikus 16 - 55 eluaastat ning nende keskmiseks vanuseks oli 29 eluaastat. Algselt oli idee kasutada vaid täisealiste töötavate inimeste tulemusi, kuid küsimustiku täitjate sattusid ka kolm 16-aastast ja üks 17-aastane isik. Kuna vanusegruppide ja erinevate vanuse vahemike võrdlemise puhul ei avaldunud gruppide vahelise andmeanalüüsi (ANOVA) käigus statistiliselt olulisi erinevusi, siis polnud põhjust neid ka valimist välja jätta.

Statistiliselt oli mehi valimis 58 (46,8%) ja naisi 66 (53,2%). Valimi tasakaalustamiseks suunasin andmete kogumise lõppfaasis küsimustiku teadlikult ainult meestele, et oleks võimalik soost sõltuda võivaid tunnuseid otsida ning neid meeste ja naiste vahel võrrelda. 40,3% vastanutest omasid kõrgharidust.

Mõõtvahendid

Andmete saamiseks kasutati kolme erinevat küsimustikku, millest moodustati üks küsimustik. Küsimustikeks on negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute, üldise tööga rahulolu ja töö sobivuse küsimustikud, mida sissejuhatuses on juba nimetatud.

Küsimustikus kokku oli 200 küsimust ning kõik kolm algosad saadi juhendajalt.

Negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute küsimustik toob välja järgmised mõõted, mis on alusinformatsiooniks töörahulolu analüüsimisel (Luuk, 2013):

- tähelepanu subjektiivsete sisetakistuste (*subjective internal attention hindrances*) enesekohased hinnangud,
- välise kontrollkeskme (*external locus of control*) (ehk inimene seisukoht, et teda mõjutav olukord oleneb tema ümber toimuvast mitte temast endast) enesekohased hinnangud,
- negatiivne enesehinnang (*negative self-esteem*),
- psühhopaatilise tendentside (*psychopathic tendencies*) enesekohased hinnangud,
- nartsissismi (*narcissism*) enesekohased hinnangud,
- ärevuse (*anxiety*) enesekohased hinnangud.

Alates 2013 on Luuk lisanud komplekti sotsiaalse soovitatavuse küsimustiku, enesekohaste tuumikhinnangute, enesemõjukuse (ehk enese tegemiste ja arenemine kontrollimise võime

tunne) ja emotsionaalse enesetunde skaala. (Luuk, 2014). Negatiivsete tuumikhinnangute skaalad moodustuvad skaaladest, mille kohandamisel ja loomisel võeti aluseks teoreetiliselt põhjendatult koonduvate alaskaalade komplektid (Luuk, 2014).

Kõik küsimustikus olnud alaskaalade lühendite seletused on toodud Lisas 1.

Kuna negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute küsimustiku sisuks on negatiivsus ja takistused meis eneses, siis tööga rahulolu uurimuse kontekstis tundus see küsimustik kõige sobivamana (Luuk, 2014).

Andmete kogumine käis kolme erineva küsimustiku üheks küsimustikukomplektiks sidumise teel ehk uurimuses osalenud valim vastas järjest negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute, üldise tööga rahulolu ja töö sobivuse küsimustikele. Vastavalt Aavo Luugi (2014) negatiivsete tuumikhinnangute arendusele summeeritakse üksikvaidete vastused alaskaalade kaupa ja andmete omavahelisi seoseid uuritakse eelkõige alaskaalade vaheliste korrelatsioonide otsimise teel, et mõista alaskaalade omavahelisi suhteid. Üldise tööga rahulolu ja töö sobivuse küsimustikud on eesti keelde kohandatud versioonid, millele ligipääsu võimaldas Aavo Luuk.

Üldine tööga rahulolu on Russell et al. (2004) uurimusest tõlgitud versioon, millega mõõdeti samuti tööga rahulolu ja mõõtmine toimus Likert'i skaalal. Ainuke erinevus võrreldes esialgse uurimusega on skaala pikendamine 3-pallilt viiele. Eesmärgiks oli tõsta küsimustiku reliaablust (Masters, 1974).

Töö sobivus on Ironson'i et al. (1989) töö alusel on koostatud küsimustik, millele vastamine toimub samuti Likert'i tüüpi viiepallisel skaalal. Üldise tööga rahulolu ja töö sobivuse skaalade puhul on eeskujuna kasutatud JDI-d (*job descriptive index*), mis mõõdab üldist tööga rahulolu. JDI-st on olemas erinevad versioonid ja samuti alaskaalad, mille alusel saab vastavalt vajadusele uurimust sobivamale küsimustikule kohandada (Job Descriptive Index, 1969).

Protseduur

Kolm küsimustikku ehk negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute, üldise tööga rahulolu ja töö sobivus ühendati veebikeskkonnas ja Google Forms rakenduses. Küsimustik edastati vastajateni nii e-maili kui sotsiaalmeedia kaudu. Jagamise hetkel oli inimestele antud vaba valik, et soovi korral võivad nad jääda anonüümseks. Küsimustikule eelnes sissejuhatav eeskiri, milles inimesi teavitati eelnevalt nii küsimustiku ülesehitusest kui ka täitmise nõuetest. Rõhutati, et valesid ja õigeid vastused küsimustele pole, sest tahame teada vaid

inimese enda arvamust. Küsimustikku täitnud isikutel paluti jääda kindlaks esimesena tekkinud seisukohtadele ja mõtetele ja vastata küsimustele järjest, ehkki selle tingimuse täitmist pole võimalik kontrollida.

Küsimustikku kuulusid 3 taustandmete küsimust, mis olid vanuse, soo ja haridustaseme kohta ning negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute ja tööga rahulolu alaskaalade väited/küsimused, millele tuli vastata Likert'i tüüpi skaala alusel. Vastata sai viiepallisüsteemis, lähtudes enda arvamusest. Igale küsimusele oli 5 varianti (variandid olid alaosade puhul erinevad, sõltuvalt küsimuse sõnastusest):

- 1) 0 - üldse mitte *või* vale / ei ole nõus
- 2) 1 - harva *või* pigem vale
- 3) 2 - mõnikord *või* *raske* öelda / ei tea
- 4) 3 - sageli *või* pigem õige
- 5) 4 - pidevalt *või* õige / täiesti nõus

Esinesid ka üksikud küsimused, millele sai vastata kas jaatavalt või eitavad ning mida skooriti 0=eis ja 1=jah.

Andmed laekusid jooksvalt Google Forms'i keskkonda tulemuste faili.

Järgmises etapis tuli alaskaalade tulemused summeerida ja alamoodulite alusel koostada andmefail, et andmemassiiv kanda edaspidiseks töötlemiseks SPSS statistikaprogrammi. Informatiivsuse eesmärgil küsiti uurimuses osalejatelt ka sugu, vanust ja haridustaset.

SPSS-iga andmeid analüüsid keskenduti eelkõige erinevate alaskaalade ja üldise tööga rahulolu ja töö sobivuse vahelistele korrelatsioonidele ja meeste ning naiste tulemuste võrdlemisele. Analüüsimise aluseks on Pearsoni r ja usaldusnivoo $p < 0.05$. Võimalike sooliste erinevuste leidmiseks kasutati ANOVAt (*Analysis of Variance*) ning analüüsiti gruppide (meeste ja naiste) vahelisi erinevusi kõikide alaskaalade ja küsimustike puhul. Vastavalt saadud andmetele lähtuti gruppide vahelise erinevuse statistilisest olulisusest.

Vastanutelt saadud tagasiside alusel võib väita, et vastati tänu võimalikule anonüümsusele vastati ausamalt ja avameelsemalt. Keerulisema küsimuse korral lihtsustas ja kiirendas vastamist 'esimesele mõttele' viidanud väide eeskirjas. Tagasisidest avaldus, et positiivset mõju avaldas küsimustiku jagamine vastavalt moodulitele osadeks. Seega ei tajunud vastaja küsimuste hulka ja vastamist ei seganud keskendumine testi pikkusele.

Lisaks analüüsitakse tööga rahulolu ja negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute alaskaalade summeerimise teel saadavate väärtuste omavahelisi suhteid. Leitakse kõikide uurimuses osalejat negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute testi ja tööga rahulolu testi vastuste summad. Negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute ja tööga rahulolu testide keskmisi analüüsitakse Excel'i abil, et tõlgendada kahe skoori võimalikke seaduspärasusi. Esiteks negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute testi skoorid järjestatakse vastavalt väärtustele. Leitakse tulemuste mediaan. Eraldi leitakse mediaanist kõrgemate skooride keskmine tulemus. Seejärel madalamate skooride keskmine. Keskmisi tulemusi ehk antud juhul mediaani suurema ja kõrgema tulemuse keskmise arvutamisel sisse ei arvestada. Sama protsessi korratakse tööga rahulolu küsimustiku tulemustega.

Tulemused

Esiteks ülevaade andmeanalüüsi meetoditest. Andmete töötlemiseks kasutati SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) tarkvara. Korrelatsioonide leidmisel kasutati Pearsoni r 'i ja andmete olulisusel lähtuti usaldusnivoost $p < 0.05$. Täpsemad asjaolud on toodud korrelatsioonide alaosas. Sooliste erinevuste leidmiseks viidi läbi ühefaktoriline ANOVA, mille puhul võrreldi gruppide (1 - meeste, 2 - naiste) vahelisi keskmisi. Alaskaalade rohkusest tingituna on lühendite seletused toodud tekstis nende esmakordsel esitamisel. Järgnevatel kordadel on kasutatud vastavaid lühendeid, mille jälgimisel on abiks vastav moodulite legend Lisas 1.

Statistiliselt olulised korrelatsioonid

Korrelatsioonide analüüsimisel lähtuti aspektist, et kui korrelatsioonid on väga madalad ($r \leq 0.20$), siis need andmed ei vääri töös kajastamist, korrelatsioonid $r = 0,21$ kuni $0,30$ loetakse madalaks korrelatsiooniks, mis mõnel juhul võivad kajastamist väärیدا. Kui $r \geq 0,31$, siis võib neid keskmiseks või keskmisest kõrgemaks lugeda ning nad väärivad tööd käsitlemist. Korrelatsioone analüüsidest oli aluseks võetud ka andmete statistiline olulisus, mille piiriks oli antud uurimuses $p < 0.05$. Seega on analüüsis olulise tulemusena toodud välja neile tingimustele vastavad korrelatsioonid (Tabel 1).

Esimese asjana leiti korrelatsioonid kõikide negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute alaskaalade (30 tk) ja üldise tööga rahulolu ning töö sobivuse vahel.

Üldine tööga rahulolu andis mõõduka korrelatsiooni tunnusega ATT_1 (Tähelepanu sisetakistuste alaskaala) ($r = -0.336$, $p = 0.00$), kuid statistilise olulisuse tingimuse $p < 0,01$ alusel keskendume lisaks sõltuvatele muutujatele Ag_Pa (Agorafoobia- Paanika) ($r = -0.240$, $p = 0.007$), ATT_2 (Tähelepanu välistakistuste alaskaala) ($r = -0.273$, $p = 0.002$), EHI_3 (Vastutustundlikkuse alaskaala) ($r = 0.264$, $p = 0.003$), NA2 (Nartsissismi alaskaala 2: Tundlikkus teistepoolse märkamise suhtes) ($r = -0.240$, $p = 0.007$), CoreS (Judge et al. Tuumikenesehinnagute küsimustik) ($r = 0.346$, $p = 0.00$) ja Effic (Enesemõjukuse skaala) ($r = 0.378$, $p = 0.00$).

TS puhul esines enam tingimustele vastavaid korrelatsioone muutujate vahel, millest mõõdukad olid ATT_1 ($r = -0.364$, $p = 0.00$), ATT_2 ($r = -0.303$, $p = 0.001$), CoreS ($r = 0.378$,

$p=0.00$), Effic ($r=0.356$, $p=0.00$). Usaldusnivoo tingimuse $p<0,01$ alusel keskenduti lisaks korrelatsioonidele järgmiste tunnustega: Depr (Depressiivsus) ($r=-0.290$, $p=0.001$), Ag_Pa ($r=-0.233$, $p=0.009$), Ast (Jõuetus) ($r=-0.282$, $p=0.002$), EEK (Emotsionaalse enesetunde alaskaalade summa) ($r=-0.257$, $p=0.004$), ATT_3 (Tähelepanu kontrolli alaskaala) ($r=0.259$, $p=0.004$), EHI_1 (Negatiivse enesehinnangu alaskaala) ($r=-0.275$, $p=0.002$), EHI_3 ($r=0.350$, $p=0.00$), NA2 ($r=-0.322$, $p=0.00$), Persev (Impulsiivsus: Püsivuse alaskaala) ($r=0.293$, $p=0.001$).

Tabel 1

Üldise tööga rahulolu ja töö sobivuse korrelatsioonid negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute alaskaaladega, mille korral avaldus kas mõõdukas korrelatsioon või tulenes usaldusnivoost seose olulisus.

Muutuja	ÜTR			TS		
	r	p	N	r	p	N
Depr	-,213	,018	124	-,290	,001	124
Ag_Pa	-,240	,007	124	-,233	,009	124
Ast	-,190	,035	124	-,282	,002	124
EEK	-,196	,029	124	-,257	,004	124
ATT_1	-,336	,000	124	-,364	,000	124
ATT_2	-,273	,002	124	-,303	,001	124
ATT_3	,100	,270	124	,259	,004	124
EHI_1	-,199	,026	124	-,275	,002	124
EHI_3	,264	,003	124	,350	,000	124
NA2	-,240	,007	124	-,322	,000	124
NA_SUM	-,141	,117	124	-,212	,018	124
P_urg	-,197	,029	124	-,164	,069	124
SensR	,211	,019	124	,135	,135	124
Persev	,201	,025	124	,293	,001	124
N_urg	-,133	,142	124	-,193	,032	124
CoreS	,346	,000	124	,378	,000	124
Effic	,378	,000	124	,356	,000	124

Märkused: ühendeid on kasutatud tabeli parema esitlemise eesmärgi.

ÜTR – üldine tööga rahulolu

TS – töö sobivus

Usaldusnivool $p < 0.05$ väärivad mainimist järgmised leitud korrelatsioonid üldise tööga rahuloluga ja töö sobivusega-ga:

Üldine tööga rahulolu: Depr ($r = -0.213$, $p = 0.018$), Ast ($r = -0.190$, $p = 0.035$), EEK ($r = -0.196$, $p = 0.029$), EHI_1 ($r = -0.199$, $p = 0.026$), P_urg (Impulsiivsus: Positiivse kärsituse/pakilisuse alaskaala) ($r = -0.197$, $p = 0.029$), SensR (Impulsiivsus: Elamustejanu alaskaala Roth-ilt) ($r = 0.211$, $p = 0.019$), Persev ($r = 0.201$, $p = 0.025$).

Töö sobivus: NA_SUM (Nartsissismi nelja alaskaala summa) ($r = -0.212$, $p = 0.018$), N_urg (Impulsiivsus: Negatiivse kärsituse/ pakilisuse alaskaala) ($r = -0.193$, $p = 0.032$).

Korrelatsioonide puhul viimase protseduurina viidi läbi negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute ja tööga rahulolu üldskooride omavaheliste seoste uurimine. Kattusid üldise tööga rahulolu ja töö sobivuse puhul ka CoreS, Effic, EHI_1, EHI_3, NA2 ja Ag_Pa seosed, mille alusel oli õigustatud katsetada negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute ja tööga rahulolu alaskaalade summeerimist. Summeriti negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute alaskaalad, et leida antud küsimustiku üldskoorid igale vastanule. Sama tehti leiti tööga rahulolu küsimustiku kohta ja liideti üldise tööga rahulolu ja töö sobivuse küsimustiku skoorid.

Esimesena leiti negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute ja tööga rahulolu vaheline korrelatsioon, milleks oli $r = -0.179$ ja seose statistiline olulisus asus usaldusnivool $p = 0.047$. Negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute ja töö sobivuse vaheline korrelatsioon oli $r = -0.194$ usaldusnivool $p = 0.031$.

Korrelatsioonides avalduvad kahe küsimustiku vahelise mõju suunad, kuid lisaks viidi läbi kahe küsimustiku keskmiste tulemuste vaheline võrdlus. Olgu öeldud, et teostatud analüüs ja tulemused on vaid võimaliku seose kinnitamiseks. Kirjeldatavad tulemused on toodud tabelis 2. Negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute puhul oli mediaaniks 396. Antud tulemusega vastanuid mitte arvestades saadi alla keskmise tulemuse vastanute keskmiseks skooriks 354,32 ja üle keskmise skoori saanud inimeste keskmine oli 443,23. Kõikide tulemuste miinimum oli 278 ja maksimum 540.

Tööga rahulolu puhul oli mediaan 43. Alla üldise keskmise tulemuste keskmine oli 32,14 ja üle keskmiste tulemuste keskmine oli 53,56. Kõikide tööga rahulolu tulemuste miinimumiks oli 4 ja maksimumiks 64.

Tabel 2

Negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute ja tööga rahulolu küsimustike skooride analüüs.

	Küsimustikud eraldi		NETH TR-i tulemuste korral
	NETH	TR	
Keskmisest kõrgem	443,23	53,56	389
Keskmisest madalam	354,32	32,14	407,22

Märkused: lühendeid on kasutatud tabeli parema esitlemise eesmärgil.

NETH – negatiivsed enesekohased tuumikhinnangud

TR – tööga rahulolu

Seega tulemused näitasid, et kui inimene on saanud negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute testis keskmisest madalama tulemuse, on tema tööga rahulolu suurem ja keskmisest madalama tööga rahulolu korral on negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute skoor madal. Seega on nii negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute ja tööga rahulolu (ehk üldise tööga rahulolu ja töö sobivuse summa) vaheliste korrelatsioonide kui ka keskmiste skooride analüüsimine väljendanud, et kahe küsimustiku vahel on olemas seos, mis on teineteise võimalike tulemite analüüsimisel adekvaatseks informatsiooni allikaks.

Soolised erinevused

Sooliste erinevuste võrdlemiseks vaadeldi esiteks meeste ja naiste vahelisi kirjeldavaid statistikuid ning viidi läbi ühefaktoriline ANOVA. Esiteks oli meeste keskmine vanus naiste omast kõrgem ($p=0.04$). Naistel oli keskmine vanus 27,7 eluaastat ja meestel 30,5. ANOVA tulemustes avaldusid tugevalt 2 muutujat, mille statistiline olulisus oli usaldusnivool $p<0.01$: Hetkeärevuses (Sanx) avaldusid erinevused meeste ($M=0,90$) ja naiste ($M=1,71$) vahel ($p=0.008$), samuti ka Psühhopaatilisuses (EHI_2), mille näit oli meestel ($M=13,57$) naiste omast ($M=8,88$) kõrgem ($p=0.00$).

Lisaks leiti, et naistel oli tähelepanu välistakistuste (ATT_2) skaala keskmine tulemus ($M=11,74$) meeste omast ($M=9,88$) kõrgem ($p=0.017$). Enda kuvandi/heaolu upitamine teiste indiviidide kaudu (NA3) näitas kõrgemat keskmist tulemust meestel ($M=7,78$) võrrelduna naistega ($M=6,18$; $p=0.015$). Hirmutavast põnevusest tuleneva elamustejanu (SensU) keskmine näit oli meestel kõrgem ($M=11,10$) naiste omast ($M=9,64$) kõrgem ($p=0.013$).

Arutelu ja järeldused

Uurimuse eesmärgiks oli uurida indiviidi rahulolu tööga negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute ja tööga rahulolu küsimustike ning nende alaosade seoste analüüsimise teel. Kokkuvõttes leidis hüpoteesi kinnitust, et tööga rahulolu ja negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangutega vahel avalduvad statistiliselt olulised seosed ning need kaks skoori korreleeruvad omavahel negatiivselt. Hüpoteesi kinnitas lisaks korrelatsioonidele asjaolu, et tööga rahulolu oli keskmisest madalam neil isikutel, kellel oli negatiivsete tuumikhinnangute osas keskmisest kõrgemad skoorid ehk isikud, kes skoorivad negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute küsimustikus kõrgelt, need on hinnanguliselt enda tööga vähem rahul.

Statistiliselt olulised korrelatsioonid

Järgmisena kuuluvadki arutlusele tabelis 1 toodud korrelatsioonid.

Üldise tööga rahulolu puhul andis tugeva korrelatsiooni ATT_1, mille alusel võime väita, et suurim mõju antud uurimuses oli üldise tööga rahulolu korral tähelepanu sisetakistuse aspektidel. Tähelepanuvõimekuse olulisust kinnitas lisaks ATT_2, mis viitas välistele tähelepanu vähendavatele faktoritele.

Suurim korrelatsioon avaldus Effic puhul ehk siis enesemõjukusel on suur osa, et kuidas inimene näeb enda töökeskkonda. Võime järeldada, et suure enesemõjukuse korral tuleb inimene töökeskkonnast tulenevate väljakutsetega paremini toime ja suudab negatiivsed aspektid ületada kergemini kui madala enesemõjukusega inimene. Brown'i (2012) kohaselt on inimese enesekohane hinnang enesemõjukuse kohta üks olulisemaid aspekte, mis võib töötajaid kaitsta tööstressi negatiivsete mõjude eest.

Üldise tööga rahulolu puhul on statistiliselt oluline muutuja vastutustundlikkuse alaskaala, ehk siis kuidas inimene näeb võimalust ja peab vajalikuks end rakendada, et temale delegeeritud kohustused saaksid täidetud. Catano ja Hines (2016) leidsid, et vastutustundlikumad inimesed panustavad lisaks tööle ka töökeskkonda rohkem ja nende panused on märgatavamad, sest tööd ei tehta vaid lõpptulemuse nimel ja oluliseks peetakse kogu protsessi. Lisaks väideti, et need inimesed suudavad parema eneseregulatsiooni võime teel jõuda kiiremini ja edukamalt soovitud tulemuseni.

Teistepoolse märkamise tundlikkuse (NA2) puhul korrelatsioon pole kuigi kõrge ($r=-0.240$), kuid on siiski statistiliselt oluline usaldusnivool $p=0.007$, seega võib järeldada, et teistepoolne

tähelepanu ja märkamine töökeskkonnas tõstab tööga rahulolu ja antud aspekti peetakse oluliseks. Tulemuste märkamine ja kiitmine tõstavad antud protsessis enesekohaseid hinnanguid ja mõjuvad enesekindlusele positiivselt.

Tuumikhinnangute (CoreS) puhul oli korrelatsioon üldise tööga rahuloluga $r=0.346$, järelikult on positiivsed enesekohased tuumikhinnangud arvestatavaks abivahendiks tööga rahulolu uurimisel (Judge et al, 1997; Doormann et al, 2006) ja kuna negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute alaskaala puhul esines negatiivsed korrelatsioonid, siis võib ka kasutatud negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute küsimustikku lugeda arvestatavaks tööga rahulolu uurimise ja analüüsimise abivahendiks.

Töö sobivuse küsimustiku ja negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute alaskaaladega vahel esines rohkem korrelatsioone. Sarnaselt üldisele tööga rahulolule on olulisteks faktoritest töö sobivuse puhul ATT_1 ja ATT_2, mis viitavad tähelepanu välis- ja sisetakistuse alaskaalade tulemuste mõjule ning erinevalt üldisele tööga rahulolule lisandus ka ATT_3, mille alusel võib järeldada ka tähelepanu regulatsioonivõime ja nende tähelepanu kolme aspekti üleüldist olulisust seostes töö sobivusega. Tähelepanu alaskaalade puhul võib järeldada, et seos esineb nii üldise tööga rahulolu kui ka töö soivuse puhul, kuna tähelepanu takistuste kontrollimine avaldab positiivset mõju töötulemustele ja sellest tulenevalt töörahulolule, samas kui ka töötulemused ja olukorrad töökeskkonnas avaldavad mõju tähelepanule üleüldiselt (Hochwarter et al., 2007).

EH1-1 ehk negatiivse enesehinnangu skaala oli samuti nii töö sobivuse kui üldise tööga rahuloluga statistiliselt oluliselt korreleeruv (vastavalt $r=-0.275$; $r=-0.199$; $p<0.05$). Peame seda oluliseks leiuks, sest teadaolevalt pärssib negatiivne enesehinnang töökeskkonnas tööprotsessi tulemit (Ferris et al., 2015).

Püsivuse alaskaala Persev puhul saab olulisi korrelatsioone tööga rahuloluga seostada töösoorituse seisukohast tähtsate vastutustundlikkuse ja tähelepanu kontrollivõimekusega. Tööga rahulolu ja negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute skooride keskmisi tulemusi võrreldes avaldus selgelt, et keskmisest skoorist kõrgema negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute tulemusega isikud hindasid enda tööga rahulolu keskmisest madalamalt ning vastupidi. Arvestati seda leidu kui tulemuste ja järelduste kinnitust, et negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute küsimustiku alusel saab usaldusväärselt hinnata võimalikku tööga rahulolu ning seda tuginedes Judge et al (1997;2003) uurimustele ja teistele negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute ja tööga rahulolu küsimustiku aspektidele

viidanud töödele.

Sooliste erinevuste puhul selgus, et naistel oli sotsiaalne ärevus ja tähelepanu välistakistus kõrgem, kuid suurem ärevus üldist negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute ja tööga rahulolu seost märkimisväärselt ei mõjutanud võrreldes meestega. Samuti ei avaldanud tööga rahulolule statistiliselt olulist mõju meeste suurem psühhopaatilisus, kõrgem enese headuse upitamise vajadus teiste kaudu ega ka suurem elamustejanu hirmutavast põnevusest.

Küll aga on saadud informatsioon oluline ning seda on võimalik arvestada näiteks töökeskkonna loomisel. Näiteks arvestades asjaolu, et naised on väliste mõjude ja tähelepanu hajutavate faktori suhtes tundlikumad kui mehed ning seega võivad vajada neutraalsemat keskkonda, kus võimalike häirivate väliste faktorite esinemise tõenäosust on vähendatud.

Tulevikuperspektiiv

Tulevikus uurimuse täiendamisel võiks proovida nii negatiivse enesekohaste tuumikhinnangute kui ka tööga rahulolu küsimustiku teisendamist samadele väärtustele, et kahe küsimustiku vaheliste seoste avaldumine ei oleks pärsitud küsimustike võimalike skooride kaks korda suuremast vahest. Küsimuste arv erinevates küsimustikes on korrelatsioonide puhul oluline, sest alaskaalade summeerimisel võib tulemuste reliaablus osutuda uurimuse tulemuste alusel madalaks, kuna üksteisest kordades erinevad väärtused ei pruugi seoste kohta anda nii täpset tulemust. Antud töös siiski analüüs kinnitas andmete usaldusväärsust ja puudustest sõltumata jõuti soovitud tulemuseni.

Lisaks võib tulevikus lisadimensiooni lisamiseks küsida vastajatelt töökoormuse määra, kuna sealt võivad avalduda eripärad. Antud töös polnud see uurimusküsimusega seotud ja seega ei osutunud vajalikuks. Koormuse määra arvestades saaks uurida, et kas ja kui suurel määral see mõjutab negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute avaldumist või tööga rahulolu üldiselt. Mõistlik oleks ehk määrata piirid, mille alusel valida välja negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute alaskaalad, mis omavad märkimisväärsed seoseid kas üldise tööga rahulolu või töö sobivusega. Valitud alaskaalade alusel saaks koostada eraldi mõõtmisvahendi negatiivsetest tuumikhinnangutest, mis oleks tööga rahulolu mudeli puhul kõige tulemuslikumad.

Küsimustiku arendamisel oleks võimalik seda katsetada organisatsioonipsühholoogias ja

näiteks konkreetse organisatsiooni või organisatsiooni ühe osakonna peal, mille alusel oleks võimalik hinnata inimeste sobivust osakonda/meeskonda (olenevalt kohustustest). Näiteks kasutab Google kontsern paari viimase aasta jooksul enda personali valikutes ja struktuurimuutuste ajal just inimeste võimekust ja iseloomuomadusi seletavaid teste, et analüüsida inimese sobivust ja rakendada tema suurimat võimaliku potentsiaali (Sullivan, 2013).

Peale täiendamist saaks negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute küsimustikku ehk Google eeskujul rakendada näiteks töövestluse raames eelvoorudes, et analüüsida isiku sobivust vabale töökohale või vajadusel liigutada inimesi organisatsioonisiselt.

Kokkuvõte

Uurimuse tulemustest lähtuvalt võib väita, et tööga rahulolu ja negatiivsete enesekohaste tuumikhinnangute vahel esinevad statistiliselt olulised seosed ja mõõdukad korrelatsioonid. Tööga saavutati püstitatud eesmärgid ja hüpotees leidis kinnitust. Peale uurimisvahendi arendamist võib sellest kujuneda usaldusväärne abivahend töökeskkonnaga seotud otsuste langetamisel. Töökeskkonna uurimise, positiivse ning pingevaba töökeskkonna loomise vastu on suurenev huvi (Catano & Hines, 2016) ning selle mõistmine ja jätkuv uurimine on äärmiselt vajalik mõistmaks ja arendamiseks töökeskkonda ning selle toimimist. Seda nii töötaja kui ka tööandja seisukohast.

Kasutatud materjalid

- Beyon, H. & Blackburn, R. M. (1972). *Perceptions of Work: Variations within a Factory*. Cambridge: Cambridge University Press
- Bono, J. E. & Judge, T. A. (2003). Core self-evaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality*, 17, S5-S18.
- Bowling, N. A., Wang, Q., & Li, H. Y. (2012). The moderating effect of core self-evaluations on the relationships between job attitudes and organizational citizenship behavior. *Applied Psychology: An International Review*, 61(1), 97-113.
- Brown, C. G. (2012). A systematic review of the relationship between self-efficacy and burnout in teachers. *Educational & Child Psychology*, 29, 47–63.
- Catano, V. M., & Morrow Hines, H. (2016). The influence of corporate social responsibility, psychologically healthy workplaces, and individual values in attracting millennial job applicants. *Canadian Journal Of Behavioural Science*, 48(2), 142-154.
- Cawsey, T. F., Reed, P.L. & Reddon, J.R. (1982). Human needs and job satisfaction: A multidimensional approach. *Human Relations*, 35, 703-715.
- Chang, C., Ferris, D. L., Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Tan, J. A. (2012). Core self-evaluations: A review and evaluation of the literature. *Journal of Management*, 38(1), 81-128.
- Doormann, C., Fay, D., Zapf, D & Frese, M. (2006). A state-trait analysis of job satisfaction: On the effect of core self-evaluations. *Applied Psychology: An International Review*, 55 (1), 25-51
- Ferris, D. L., Lian, H., Brown, D. J., & Morrison, R. (2015). Ostracism, self-esteem, and job performance: When do we self-verify and when do we self-enhance? *Academy of Management Journal*, 58(1), 279–297.
- Goldthorpe, J. H., Lockwood, D., Bechhofer, F. & Platt, J. (1968). *The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behavior*. Cambridge: Cambridge University Press
- Gözükara, İ., & Çolakoğlu, N. (2015). The Impact of Manager Support and Work Family Conflict on Job Satisfaction. *Business Management Dynamics*, 5(6), 13–25.

- Hochwarter, W. A., Meurs, J. A., Perrewé, P. L., Royle, M. T., & Matherly, T. A. (2007). The interactive effect of attention control and the perceptions of others' entitlement behavior on job and health outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 22(5), 506–528.
- Hough, L. M. (1992). The “Big Five” Personality Variables—Construct Confusion: Description Versus Prediction. *Human Performance*, 5(1-2), 139–155.
- Hulin, C. L., & Judge, T. A. (2003). Job attitudes. In W. C. Borman, D. R. Liden, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (255-276).
- Ironson, G. H., Smith, P. C., Brannick, M. T., Gibson, W. M. & Paul, K. B. (1989). Construction of a job in general scale: A comparison of global, composite and specific measures. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 193-200.
- Job Descriptive Index. (1969). Loetud 20.04.2016 aadressil
<http://www.bgsu.edu/artsandsciences/psychology/services/job-descriptive-index.html>
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2002). Are Measures of Self-Esteem, Neuroticism, Locus of Control, and Generalized Self-Efficacy Indicators of a Common Core Construct? *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(3), 693-710.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The Core Self-Evaluations Scale (CSES): Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303-331.
- Judge, T. A.; Locke, E. A.; Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior* 19: 151–188.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. *American Sociological Review*, 42(1), 124–143
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Luuk, A. (2013). Enesekohaste negatiivsete tuumikhinnangute skaala loomisest ja kasutamisest. Käsikiri.

- Luuk, A. (2014). Isiksuse ja emotsionaalsuse küsimustikud. Käsikiri
- Masters, E. R. (1974). The Relationship Between Number of Response Categories and Reliability of Likert-Type Questionnaires1. *Journal of Educational Measurement*, 11(1), 49–53.
- Robbins, S. P. (2005). Organizational behaviour. Parentic hall.
- Russell, K. J. (1975). Variations in orientation to work and job satisfaction. *Sociology of Work and Occupations*, 2, 299-322
- Russell, S. S., Spitzmüller, C., Lin, L. F., Stanton, J. M., Smith, P. C., & Ironson, G. H. (2004) Shorter can Also be Better: The Abridged Job in General Scale. *Educational and Psychological Measurement*, 64(5), 878-893
- Salgado, J. F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 30–43.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Spector, P.E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Stern, H. H. (1983). *Fundamental Concepts of Language Teaching: Historical and Interdisciplinary Perspectives on Applied Linguistic Research*. OUP Oxford.
- Sullivan, J. (2013). How Google is using people analytics to completely reinvent HR. Loetud 12.02.2016 aadressil <http://www.eremedia.com/tlnt/how-google-is-using-people-analytics-to-completely-reinvent-hr/>
- Tett, R. P., Jackson, D. N. & Rothstein, M. (1991). Personality Measures as Predictors of Job Performance: A Meta-Analytic Review. *Personnel Psychology*, 44(4), 703–742.
- Thompson, E. R., & Phua, F. T. T. (2012). A Brief Index of Affective Job Satisfaction. *Group & Organization Management*, 37(3), 275–307.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84-94.

Lisad

Lisa 1. Legend testiosade nimetuste mõistmiseks.

Perenimi	Anonüümsuse õigus
Eesnimi	Anonüümsuse õigus
Sugu	1 - mees; 2 - naine /informatiivne küsimus
Vanus	Avatud informatiivne küsimus
Haridus	0 - lõpetamata põhiharidus, 1 - põhiharidus, 2 - kutseharidus, 3 - keskharidus, 4 - kesk-eriharidus, 5 - kõrgharidus
P_abi	0 - pole pöördunud psühholoogilise/ psühhiaatrilise abi järele; 1 - on pöördunud
P_ravi	0 - ei kasuta meeleolu korrigeerivaid ravimeid; 1 - kasutab
Depr	EEK-2: Depressiivsus
Anx	EEK-2: Ärevus
Ag_Pa	EEK-2: Agorafobia- Paanika
Sanx	EEK-2: Sotsiaälärevus
Ast	EEK-2: Jõuetus
Ins	EEK-2: Unetus
EEK	EEK - 2 emotsionaalse enesetunde alaskaalade summa
ATT_1	Tähelepanu sisetakistuste alaskaala
ATT_2	Tähelepanu välistakistuste alaskaala
ATT_3	Tähelepanu kontrolli alaskaala
CTRL_1	Välise kontrollkeskme alaskaala
CTRL_3	Planeerimise tüüpi kontrolli alaskaala
EHI_1	Negatiivse enesehinnangu alaskaala
EHI_2	Psühhopaatilise alaskaala
EHI_3	Vastutustundlikkuse alaskaala
EHI_4	Nartsissismi alaskaala (varasem)
NA1	Nartsissismi alaskaala 1: Pettumus teistele pandud lootuste täitumise osas
NA2	Nartsissismi alaskaala 2: Tundlikkus teistepoolse märkamise suhtes
NA3	Nartsissismi alaskaala 3: Oma headuse upitamine teiste kaudu
NA4	Nartsissismi alaskaala 4: Teistega manipuleerimine
NA_SUM	Nartsissismi nelja alaskaala summa
P_urg	Impulsiivsus: Positiivse kärsituse/ pakilisuse alaskaala
Premed	Impulsiivsus: Ettekavatsetuse alaskaala
SensU	Impulsiivsus: Elamustejanu alaskaala UPPS-ist (hirmutav põnevus)
SensR	Impulsiivsus: Elamustejanu alaskaala Roth-ilt (põnevus uudsusest)
Persev	Impulsiivsus: Püsivuse alaskaala
N_urg	Impulsiivsus: Negatiivse kärsituse/ pakilisuse alaskaala
SDS-17	Tavakäitumiste (sotsiaalse soovitatavuse) küsimustik
CoreS	Tuumikenesehinnagute küsimustik Judge et al. (2003) järgi (positiivsed tuumikhinnangud)
Effic	Enesemõjukuse skaala
ÜTR	Üldine tööga rahulolu
TS	Töö sobivus

Käesolevaga kinnitan, et olen korrektselt viidanud kõigile oma töös kasutatud teiste autorite poolt loodud kirjalikele töödele, lausetele, mõtetele, ideedele või andmetele.

Olen nõus oma töö avaldamisega Tartu Ülikooli digitaalarhiivis Dspace.

Birgit Koppel